

White Paper

Flexibilité et partenariat social **Caractéristiques fondamentales** **d'un marché du travail libéral**

Table des matières

Les prestataires de services de l'emploi prennent position	3
Ce qui compte pour les entreprises	4
Besoins des employés et moteur d'intégration	8
Le marché du travail libéral ailleurs dans le monde	12
Le marché du travail libéral d'un point de vue juridique	14
– La liberté économique – socle de notre système économique	14
– Partenariat social et système tripartite	14
– Salaires minimums légaux – une entrave à la liberté économique	16
– Renforcement de la protection contre les licenciements	17
Quelles perspectives pour demain?	18
Sources	19

Renseignements:

D^r Marius Osterfeld, économiste
marius.osterfeld@swissstaffing.ch

Boris Eicher, avocat
boris.eicher@swissstaffing.ch

swissstaffing

Union suisse des services de l'emploi
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf
Tél.: +41 (0)44 388 95 40
www.swissstaffing.ch
info@swissstaffing.ch

La réimpression, même partielle,
n'est autorisée que si la source est mentionnée.
Décembre 2019, ©swissstaffing

Introduction

Réputé être au cœur de la compétitivité suisse et garant d'un taux de chômage durablement bas, le marché du travail libéral suisse est un modèle de réussite. À l'échelle internationale, le marché du travail libéral et le système de protection sociale élargi constituent des acquis qui combinent les avantages du système américain et ceux du système européen. Ces derniers temps, le marché du travail libéral se retrouve sous la pression grandissante du monde politique et des médias. Les faibles taux de chômage en Allemagne et aux États-Unis ébranlent la confiance dans le système local. L'appel de la société à réduire les flux migratoires se traduit par des régulations visant à influencer la configuration du marché du travail, notamment sur la question du potentiel indigène. Nombreux sont les acteurs qui souhaitent profiter de cette aubaine politique pour imposer des revendications telles que les salaires minimums cantonaux, une meilleure protection contre les licenciements ou la restriction du travail temporaire – des revendications encore inopportunes il y a peu dans une Suisse libérale tournée vers le partenariat social. Pourtant, la mise en œuvre de mesures de ce type présente plus de risques que d'opportunités. Avec une participation au marché du travail de 84,2%, la Suisse arrive à la 2e place du classement des pays de l'OCDE. Elle réussit mieux qu'aucun autre à exploiter tout le potentiel indigène. Le risque est élevé, sous couvert de bonnes intentions, de procéder à des interventions étatiques qui affaiblissent le marché du travail et remettent en cause les principes d'un marché du travail libéral à long terme.

Le marché du travail libéral suisse est souvent méconnu, aussi bien de ses adeptes que de ses détracteurs. swissstaffing, l'association des services de l'emploi, a voulu combler cette lacune en menant une enquête auprès des responsables du personnel, presque 700 au total. Voici le bilan de cette enquête menée par l'institut de sondage et d'études de marché gfs-zürich:

La flexibilité et un partenariat social qui fonctionne sont les caractéristiques essentielles du marché du travail libéral.

Une bonne raison de s'y intéresser de plus près. Prenant exemple sur le travail temporaire, ce White Paper montre comment la flexibilité peut conduire à des résultats positifs sur le marché du travail et pourquoi les tentatives de régulation menacent le marché du travail libéral.

Les prestataires de services de l'emploi prennent position

swissstaffing plaide pour un marché libéral du travail, pour la reconnaissance du travail flexible dans la société et pour un partenariat social équitable.

La préservation d'un marché du travail flexible est vitale pour la place économique suisse, parce que:

- les solutions libérales facilitent le retour à l'emploi des personnes exclues du marché du travail;
- la flexibilisation du marché du travail renforce la compétitivité internationale;
- l'économie souterraine s'en trouve affaiblie.

Critères clés d'un marché du travail libéral:

- réglementation flexible du temps de travail et disponibilité de formes de travail flexibles;
- allègement de la réglementation et instauration d'une bureaucratie numérique simplifiée;
- priorité accordée au partenariat social face à l'arsenal législatif.

Trois opportunités de renforcer la place économique suisse:

- revenir à un partenariat social équitable qui tienne compte des difficultés auxquelles doivent faire face les entreprises dans les différents secteurs;
- mettre en place un système économique et éducatif durable qui forme la main-d'œuvre requise, permette l'apprentissage tout au long de la vie et favorise l'inclusion;
- préserver la voie bilatérale et la libre circulation des personnes.

Deux risques pour la place économique suisse:

- l'entrave à la libre fixation des salaires par les salaires minimums (cantonaux);
- la mise en place de barrières à l'accès au marché du travail – p. ex. par le renforcement de la protection contre les licenciements.

Ce qui compte pour les entreprises

Qu'est-ce que les entreprises suisses entendent par «marché du travail libéral»? L'institut de sondage et d'études de marché gfs-zürich a mené l'enquête pour swissstaffing en allant interroger presque 700 responsables du personnel suisses. Le résultat est sans appel. Le marché du travail libéral repose sur trois piliers: l'existence de formes de travail flexibles, la flexibilisation du temps de travail et un partenariat social qui fonctionne. L'enquête a montré que 82% des responsables du personnel voient en chacun de ces trois critères une caractéristique essentielle d'un marché du travail libéral. En revanche, le taux de satisfaction quant à la réalisation est beaucoup plus faible. Un responsable interrogé sur deux se montre satisfait ou très satisfait de la façon dont ces trois critères majeurs sont remplis. L'écart constaté entre l'importance attribuée aux critères et leur réalisation prouve à quel point le marché du travail suisse, prétendument flexible, est vu avec scepticisme par les entrepreneurs.

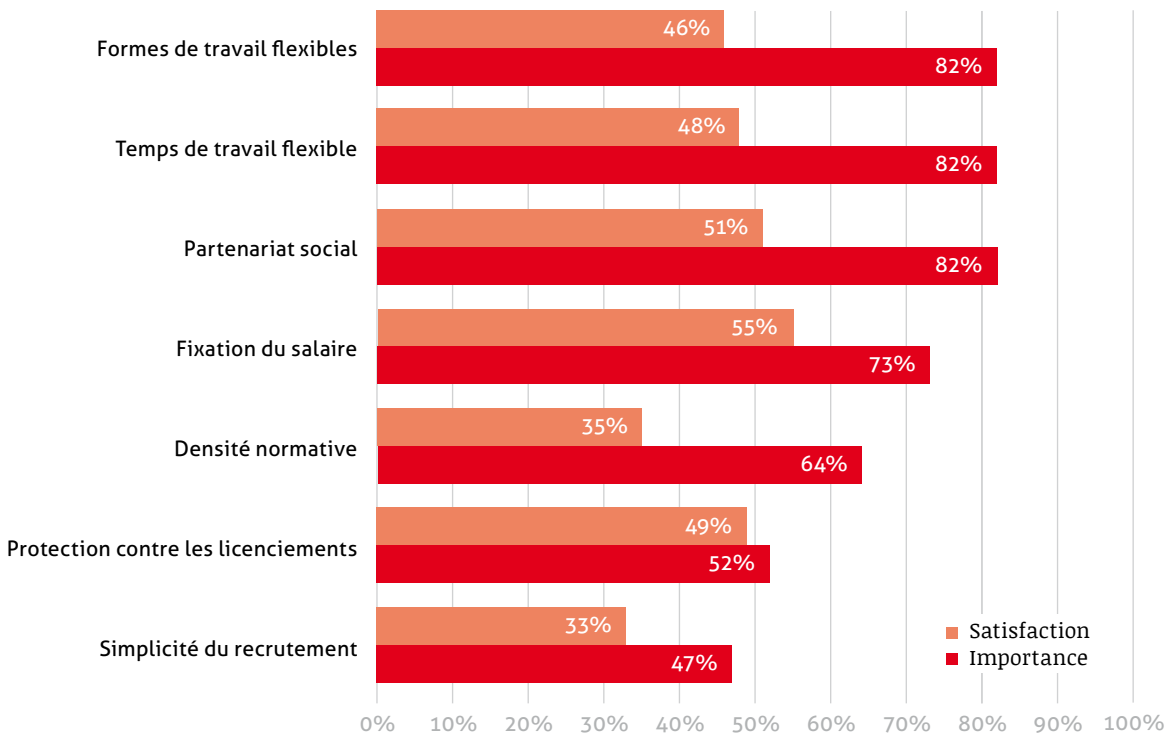
L'examen de la répartition de l'emploi permet de comprendre pourquoi la flexibilité est si importante

pour l'économie. Selon les responsables du personnel, environ un quart du travail à effectuer n'est pas fourni par des employés fixes, mais par des free-lances, des travailleurs temporaires ou des employés ayant un contrat de travail à durée déterminée. La possibilité de faire appel à ces travailleurs flexibles est essentielle aux yeux des entreprises pour pouvoir réagir aux fluctuations de commandes, réduire les heures supplémentaires des travailleurs fixes ou faire appel à des experts sur certains projets. Pour autant, la flexibilité ne peut pas se réduire aux formes de travail flexibles et doit être complétée par l'aménagement du temps de travail flexible en interne. Ainsi, 74% des entreprises pratiquent la gestion des temps de travail.

«Nous sommes un grand groupe international et la flexibilité est un avantage économique déterminant pour notre implantation»,

confirme Corinna Grünig, Head Employee Relations Switzerland chez Novartis. «Grâce à nos modèles de

Fig. 1: Importance de différents critères relatif au marché du travail et satisfaction par rapport à ces critères selon les entreprises



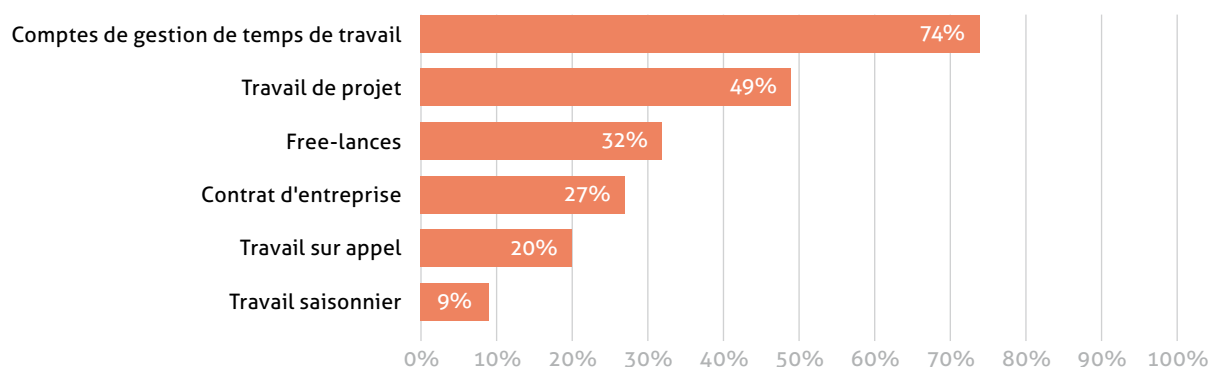
Remarque: Le tableau indique le pourcentage d'entreprises qui jugent important chaque critère relatif au marché du travail resp. qui en sont satisfaites. Les responsables au sein des entreprises pouvaient évaluer chaque critère sur une échelle de 1 «pas important / satisfait du tout» à 5 «très important / satisfait». Les valeurs 4 et 5 ont été réunies pour le calcul du pourcentage. L'évaluation effectuée n'a permis d'établir de différence significative entre clients et non-clients des entreprises de travail temporaire.

Nombre d'observations: de 627 à 687.
Source: swissstaffing, gfs-zürich 2019.

temps de travail (horaires variables, équilibre travail/vie privée, temps partiel et télétravail), nos employés bénéficient d'un bon équilibre vie privée/vie professionnelle et l'entreprise peut faire face aux pics de

commande. Les formes de travail flexibles telles que le travail temporaire sont une composante importante de notre adaptabilité et nous aident à recruter du personnel qualifié.»

Fig. 2: Utilisation de certaines formes de travail flexible par les entreprises



Remarque: L'illustration indique le pourcentage d'entreprises utilisant la forme de travail flexible proposée. Étant donné que l'enquête a été menée sur la base des listes de clients fournies par les prestataires de services de l'emploi, le pourcentage des entreprises qui utilisent le travail temporaire comme forme de travail n'est pas représentatif. Il ne figure donc pas dans le graphique. Leur part représenterait 64%.

Nombre d'observations: 664.

Source: swissstaffing, gfs-zürich 2019.

Tableau n° 1: Part du personnel fixe dans la totalité du travail effectué par branche

	1 ^{er} quartile	Valeur moyenne	Médiane	3 ^e quartile	Écart type
Bâtiment	70%	73%	80%	90%	25%
Services	70%	78%	85%	95%	24%
Industrie	75%	82%	89%	95%	16%

Remarque: Le tableau indique le pourcentage de personnel fixe par branche.

Nombre d'observations: 645.

Source: swissstaffing, gfs-zürich 2019.

Un partenariat social qui fonctionne est aussi important pour les responsables du personnel que le travail flexible.

C'est ce que confirme l'ancrage fort du partenariat social au sein de l'économie suisse. Comme le révèle l'enquête, les personnes interrogées établissent une distinction entre le système du partenariat social en tant que pilier du marché du travail suisse et leur

niveau de satisfaction vis-à-vis de leur propre convention collective de travail (CCT) – même s'il existe une certaine corrélation. Les entreprises satisfaites de leur CCT soutiennent le partenariat social. Plus de 90% le considèrent comme un pilier important du marché du travail libéral. À près de 70%, le partenariat social est également accepté parmi les entreprises qui sont insatisfaites de leur CCT ou ont un avis neutre.

Compte tenu du large soutien apporté à l'institution du partenariat social, les faibles taux de satisfaction surprennent au regard de la réalité vécue. Il n'est

certes pas étonnant que les entreprises qui portent un regard neutre ou insatisfait sur leur CCT aient des difficultés avec le système du partenariat social. On peut en revanche être surpris par le fait que, parmi les entreprises satisfaites de leur CCT, seules 62% soient également satisfaites de l'ensemble du système. Le phénomène est analogue chez les entreprises sans CCT: alors même qu'elles jugent ce partenariat social important et qu'elles ne sont pas touchées par leur arsenal réglementaire, elles ne sont que 52% à juger la réalité pratique de manière positive. La raison majeure est à chercher du côté des relations sociales conflictuelles que les syndicats ont entretenues depuis le milieu des années 1990: partenariat social d'un côté, tentatives de régulation législatives de l'autre. Jusqu'à présent, cette stratégie n'a pas nui à

l'acceptation du partenariat social. À trop tirer sur la corde, les syndicats pourraient toutefois provoquer l'érosion du socle social à long terme. Les tout derniers conflits liés aux grandes CCT en raison des tentatives de régulation législatives le laissent penser. «Nous soutenons la CCT Location de services», assure Robin Gordon, CEO d'Interiman Group et responsable des négociations chez swissstaffing. «Toutefois, les tentatives de limitation menées en parallèle par les associations de salariés m'inquiètent au plus haut point. Les membres sont nombreux à me demander dans quelle mesure la CCT s'apparente encore à un partenariat et pourquoi il faudrait continuer sur cette voie en cas de régulation de la branche par la loi.»

Tableau n° 2: Importance de différents critères relatif au marché du travail et satisfaction par rapport à ces critères selon l'assujettissement à la CCT et la satisfaction vis-à-vis de la CCT d'entreprise

	Sans CCT 39%*		Neutre ou insatisfait de la CCT 28%*		Satisfait de la CCT 33%*	
Formes de travail flexibles	82%	43%	81%	36%	84%	57%
Temps de travail flexible	84%	47%	81%	39%	82%	59%
Partenariat social	82%	51%	69%	35%	91%	62%
Fixation du salaire	76%	62%	77%	40%	64%	58%
Densité normative	74%	31%	59%	35%	61%	46%
Protection contre les licenciements	54%	52%	46%	41%	55%	59%
Simplicité du recrutement	52%	32%	40%	27%	49%	39%

■ Importance ■ Satisfaction

* Pourcentage des entreprises interrogées

Remarque: Le tableau indique le pourcentage d'entreprises qui jugent important chaque critère relatif au marché du travail et qui en sont satisfaites – selon l'assujettissement à la CCT et la satisfaction vis-à-vis de la CCT. Les responsables au sein des entreprises pouvaient évaluer chaque critère sur une échelle de 1 «pas important / satisfait du tout» à 5 «très important / satisfait». Les valeurs 4 et 5 ont été réunies pour le calcul du pourcentage. L'évaluation effectuée n'a permis d'établir aucune différence significative entre clients et non-clients d'entreprises de travail temporaire.

Nombre d'observations: de 627 à 687.

Source: swissstaffing, gfs-zürich 2019.

Les responsables du personnel sont particulièrement insatisfaits de la densité normative (35%) et du recrutement du personnel (33%). Un aperçu des réponses ouvertes montre que l'insatisfaction vis-à-vis de la densité normative est due aux nombreuses prescriptions qui, ajoutées les unes aux autres, deviennent un véritable frein. Cela va des prescriptions légales concernant l'aménagement des contrats et l'enregistrement du temps de travail à l'obligation d'annoncer les postes vacants ou à la complexité croissante des CCT, en passant par les dispositions relatives à la protection des données ou

à la sécurité au travail. «Chez Coople, assumer sa responsabilité sociale d'employeur est au cœur de la philosophie d'entreprise,» explique Yves Schneuwly, directeur de Coople.

«Selon nous, le marché du travail prospère devrait pouvoir à la fois satisfaire l'intérêt croissant pour le travail flexible et la demande de protection sociale des employés.»

«En parallèle, l'abondance de réglementations représente un défi supplémentaire pour une plateforme en ligne. Chaque règle doit être traduite dans le système de notre plateforme, tout en étant compatible avec une place de marché électronique où les contrats de travail temporaire peuvent être conclus en temps réel.»

Alors que la simplicité du recrutement apparaît comme le critère le moins important aux yeux des responsables du personnel pour juger d'un marché du travail libéral, c'est dans ce domaine qu'ils sont le plus insatisfaits de la situation actuelle. Trois raisons probables à cela. Premièrement, le processus de recrutement a été récemment régulé avec l'introduction de l'obligation d'annoncer les postes vacants – entraînant de lourds changements dans les entreprises. Deuxièmement, à la date de l'enquête, la conjoncture favorable se traduisait par une pénurie non seulement de main-d'œuvre qualifiée, mais de main-d'œuvre tout court. Troisièmement, la menace de restriction de la libre circulation des personnes plane telle une épée de Damoclès depuis des années sur l'économie suisse. Dans cette hypothèse, il serait encore plus difficile de pourvoir des postes déjà en manque d'effectifs.

Pour la plupart des gens, la libre fixation des salaires et la protection contre les licenciements sont au cœur d'un marché du travail libéral. Pourtant, sur les sept critères relatifs au marché du travail, les deux susmentionnés sont crédités par les personnes interrogées d'une importance moins grande que le partenariat social, les formes de travail flexibles ou le temps de travail flexible. Cela peut surprendre.

D'un autre côté, le partenariat social est le fondement institutionnel commun sur lequel les entreprises et les syndicats recherchent le consensus sur les questions liées à la fixation des salaires ou à la protection contre les licenciements et trouvent ensemble des solutions adaptées aux entreprises et à la branche.

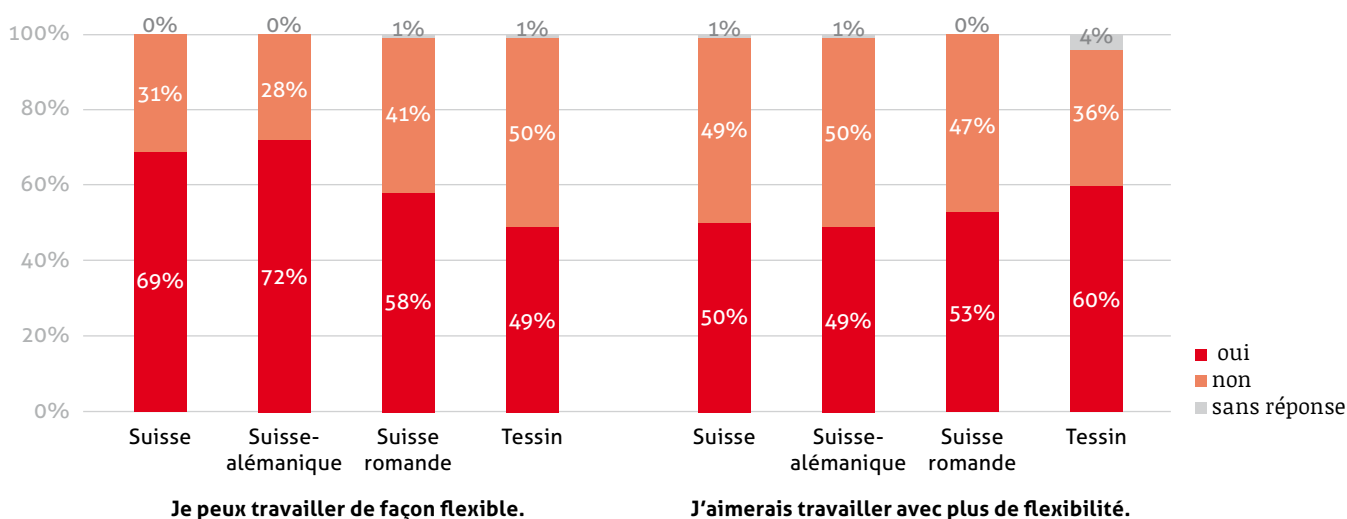


Besoins des employés et moteur d'intégration

Le monde économique n'est pas seul à réclamer de la flexibilité. Selon une enquête représentative commandée par swissstaffing à gfs-zürich, un travailleur sur deux souhaite avoir davantage de flexibilité sur son lieu de travail alors qu'ils sont presque 70% à travailler déjà de façon flexible de leur propre aveu. Il existe de fortes disparités d'une région à l'autre. Si le travail flexible est une réalité qui touche la plupart des actifs en Suisse alémanique, un seul actif sur deux est concerné au Tessin. Il n'y a donc rien d'étonnant à ce que ce soit le Tessin qui exprime la plus forte demande de flexibilité, à hauteur de 60%. «Qu'il s'agisse de spécialistes en voie de devenir indépendants, d'actifs qui visent un emploi fixe ou de personnes aspirant à plus de

loisirs – nos collaborateurs sont souvent surpris par le degré de flexibilité que peut avoir leur vie professionnelle grâce à un emploi temporaire», assure Taco de Vries, CEO de Randstad Suisse. «L'équilibre vie privée/vie professionnelle est donc l'un des facteurs primordiaux pour garder nos collaborateurs.» Le taux de recommandation établi lors d'une enquête auprès de 4000 travailleurs temporaires le confirme. Deux travailleurs temporaires sur trois recommanderaient fortement ou très fortement cette forme de travail à un ami ou à un proche. Un sur trois seulement émet un avis critique sur cette forme de travail selon le principe du Net Promoter Score.

Fig. 3: Le travail flexible parmi la population



Remarque: Le tableau montre, par régions, le pourcentage des actifs qui déclarent pouvoir travailler de façon flexible dans leur emploi et le pourcentage de ceux qui aimeraient avoir plus de flexibilité. Les résultats sont basés sur une enquête représentative menée auprès de 1200 personnes dans la population.

Nombre d'observations: 639.

Source: swissstaffing, gfs-zürich 2019.

La flexibilité n'est pas seulement un besoin, mais aussi un outil précieux pour l'intégration dans la vie active.

L'exemple du travail temporaire le montre fort bien quand on examine la situation professionnelle des employés et auxiliaires plus âgés. En effet, 24 mois après être entrés dans une phase de travail temporaire,

56% des travailleurs de moins de 50 ans ont trouvé un emploi fixe. Chez les plus de 50 ans, ce taux est plus faible avec un résultat de 43% – preuve de la situation plus précaire des personnes plus âgées sur le marché du travail. Or, la flexibilité du travail permet de pallier ce manque. En effet, 83% des travailleurs temporaires plus jeunes sont toujours engagés dans la vie active 24 mois plus tard, que ce soit comme employé fixe, indépendant, travailleur temporaire ou employé à durée déterminée.

Tableau n° 3: Taux de recommandation des travailleurs temporaires et Net Promoter Score par branche

	Echelle de 1 à 6	Echelle de 7 à 8	Echelle de 9 à 10	Net Promoter Score
Bâtiment	27%	22%	51%	24%
Services	32%	21%	47%	15%
Industrie	35%	21%	44%	9%
Total	33%	21%	46%	13%

Remarque: L'illustration indique la répartition des travailleurs temporaires par branche selon leur taux de recommandation du travail temporaire sur une échelle de 0 «pas du tout» à 10 «très vivement» et le Net Promoter Score.

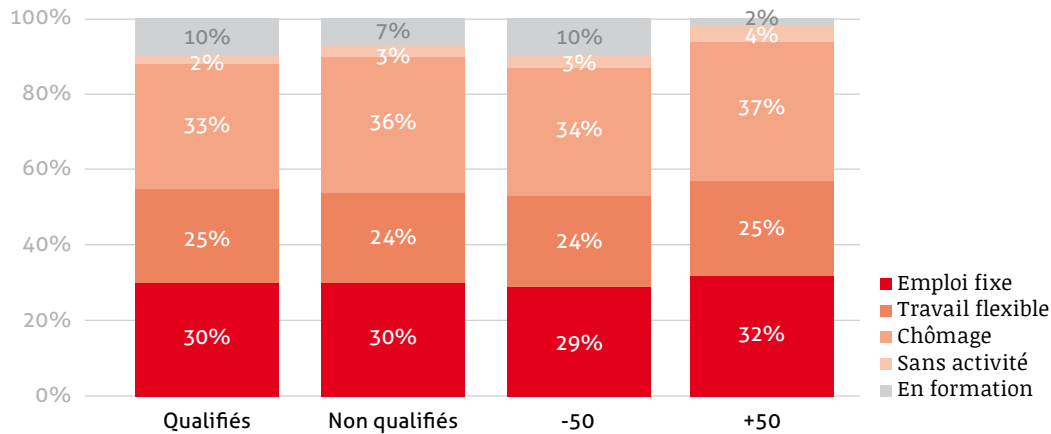
Nombre d'observations: 4081.

Source: swisstaffing, gfs-zürich 2019.

Chez les travailleurs plus âgés, en revanche, ce chiffre tombe à 77%. Ainsi, la différence entre les travailleurs plus jeunes et les plus âgés, de 13% quand on considère uniquement les embauches fixes, tombe à 6% sur l'ensemble des personnes engagées dans la vie active. Les perspectives de retrouver un emploi fixe pour les travailleurs temporaires sont les plus élevées – et ce, quel que soit l'âge ou presque – quand le passage à l'emploi temporaire s'opère tout de suite après la perte de l'emploi fixe. Il y a deux raisons à cela. Premièrement, le changement rapide de poste est l'expression d'une bonne adaptabilité au marché du travail. Et dès lors que celle-ci est préservée, l'âge ne joue plus aucun rôle sur le marché du travail. Deuxièmement, le réemploi rapide met les travailleurs à l'abri des stigmates du chômage. C'est pourquoi il est conseillé, en cas de perte d'emploi, de contacter immédiatement les prestataires de services de l'emploi privés. Daniel Neugart, président de l'association SAVE 50Plus Schweiz, n'est pas étonné par ces résultats.

«Nos membres réussissent régulièrement à revenir sur le marché du travail grâce aux entreprises de travail temporaire. Cette forme de travail offre manifestement des perspectives de retour à l'emploi bien réelles après une perte de poste.»

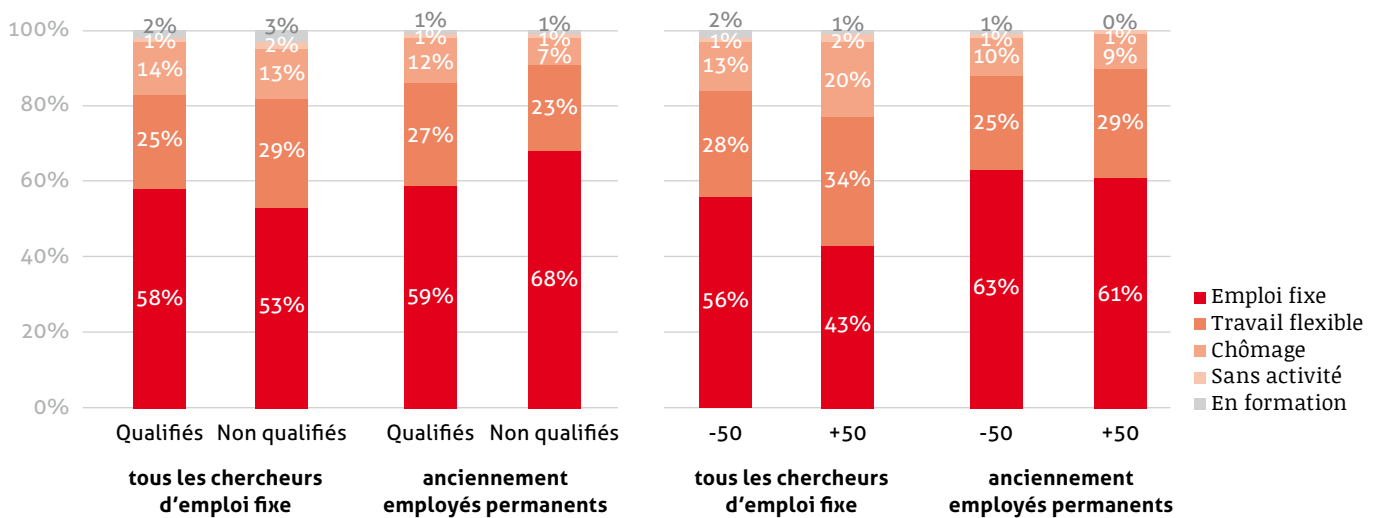
Fig. 4: Situation professionnelle des travailleurs temporaires à la recherche d'un emploi fixe avant le début du travail temporaire



Remarque: L'illustration montre l'emploi des travailleurs temporaires avant leur dernière phase de travail temporaire en 2017, répartis par groupe d'âge et classification. La catégorie des travailleurs flexibles regroupe les indépendants, les travailleurs temporaires et les emplois à durée déterminée.

Nombre d'observations: 2712
swissstaffing, gfs-zürich, 2019.

Fig. 5: Situation professionnelle des travailleurs temporaires à la recherche d'un emploi fixe 24 mois après le début du travail temporaire



Remarque: Le graphique illustre la situation en cours des employés 24 mois après le début de la phase de travail temporaire. La catégorie des travailleurs flexibles inclut les contrats à durée déterminée, le travail temporaire et le travail indépendant. Les estimations reposent sur des effets moyens partiels (average partial effects) basés sur un modèle Multinominal Logit.

Nombre d'observations: 1809.
swissstaffing, gfs-zürich, 2019.

La flexibilité joue également son rôle d'intégration dans les perspectives de travail du personnel qualifié et non qualifié. Vingt-quatre mois après le début d'une phase de travail temporaire, les travailleurs non qualifiés auront moins souvent retrouvé un emploi fixe que les travailleurs qualifiés. Au regard de l'intégration dans la vie active, en revanche, les cartes sont identiques. Le passage rapide d'un emploi fixe à un travail temporaire augmente les perspectives d'employabilité des non-qualifiés de manière significative. Sous réserve de rester sur le marché du travail

sans interruption, 68% des travailleurs temporaires auront retrouvé un emploi fixe après 24 mois. Le taux d'intégration au marché du travail s'élève à 91% si l'on ajoute aux emplois fixes les indépendants, les travailleurs temporaires et les contrats à durée déterminée. Cela montre à quel point il est crucial de contacter rapidement une agence de travail temporaire pour les personnes non qualifiées. Cet effet ne s'observe pas chez les employés qualifiés. Leur qualification pèse davantage sur le marché du travail que leur intégration en continu dans la vie active.



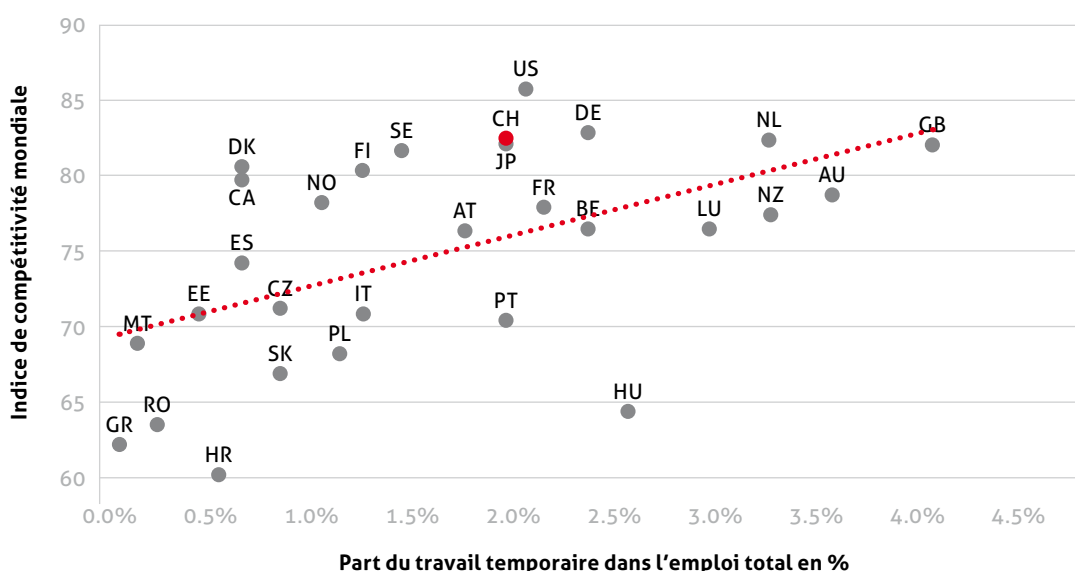
Le marché du travail libéral ailleurs dans le monde

L'influence positive d'un marché du travail libéral est également avérée à l'international. Nous envisagerons ci-après la part du travail temporaire dans l'emploi total comme un indicateur du caractère libéral du marché du travail. Deux aspects plaident en faveur de cette approche inhabituelle. Premièrement, Lampart et Bühler (2019) ont montré pour l'Union Syndicale Suisse que plus les formes de travail flexibles étaient l'objet de réglementations, plus la part du travail temporaire dans l'emploi total reculait. La part du travail temporaire traduit ainsi le mouvement général de régulation du marché du travail dans un pays. Deuxièmement, les tentatives de limit-

ation du travail temporaire ne surviennent pas au hasard. Il s'agit souvent d'actes politiques symboliques par lesquels les gouvernements pensent pouvoir réguler une partie prétendument négligeable du marché du travail sans dommages économiques majeurs.

La part du travail temporaire s'impose ainsi comme un indicateur des institutions politiques et de l'état d'esprit au sein de la société d'un pays.

Fig. 6: Compétitivité et part du travail temporaire dans l'emploi total



Remarque: Le graphique montre la relation entre l'indice de compétitivité mondiale (Global Competitiveness Index) du Forum Économique Mondial et la part du travail temporaire dans un pays.

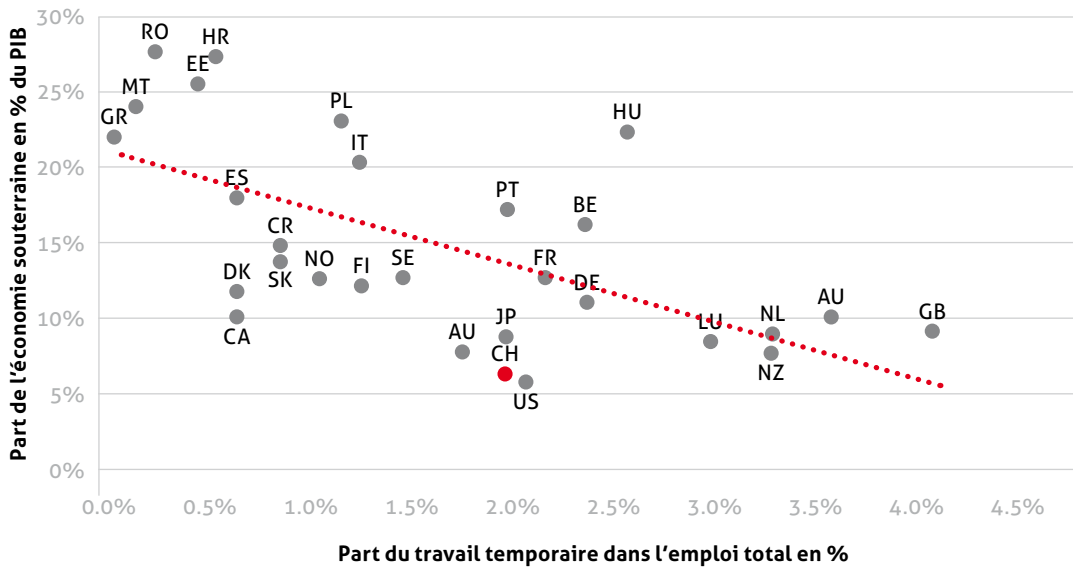
Source: WEF, WEC, 2019.

Premièrement, comme le montre l'analyse internationale, la libéralisation du marché du travail renforce la compétitivité d'un pays.

Plus le travail temporaire occupe une place importante dans une économie, plus celle-ci est compétitive dans l'indice de compétitivité mondiale du Forum Économique Mondial.

Deuxièmement, la libéralisation du marché du travail circonscrit l'économie souterraine d'un pays. Si la part du travail temporaire progresse d'un point de pourcentage à l'échelle internationale, l'économie parallèle voit sa part dans le PIB reculer de 3,5 points en moyenne. Une régulation mesurée du marché du travail serait donc en mesure de ramener le travail au noir dans la sphère légale. L'effet positif sur la compétitivité et sur l'économie souterraine prouve ainsi l'importance des solutions de flexibilisation du marché du travail pour le succès d'une économie nationale.

Fig. 7: Économie souterraine et part du travail temporaire dans l'emploi total



Remarque: Le graphique illustre la relation entre la part de l'économie souterraine – exprimée en % du produit intérieur brut – et la part du travail temporaire dans un pays.

Source: Schneider, WEC, 2016, 2019.



Le marché du travail libéral d'un point de vue juridique

D'un point de vue juridique, le succès du marché du travail libéral suisse réside dans le partenariat social. En vertu de la Constitution fédérale, l'État ne peut intervenir sur le marché du travail que si le partenariat social ne parvient à aucune solution. Depuis plusieurs décennies, les employeurs et les employés conviennent des conditions de travail spécifiques à leur secteur au sein de leur entreprise, de leur branche ou de leur secteur économique – sans intervention de l'État. Les compromis obtenus sont taillés sur mesure, pragmatiques et tiennent compte le cas échéant des besoins individuels des parties au contrat.

Le partenariat social, modèle de réussite, est actuellement inquiété de toute part par des initiatives législatives fédérales et cantonales, au risque de voir son efficacité et son influence réduites.

La liberté économique – socle de notre système économique

Le fondement juridique de notre marché du travail libéral est l'article 27 de notre Constitution fédérale: il garantit le principe de la liberté économique, notamment le libre choix de la profession, le libre accès à toute activité rémunérée dans le secteur privé et le libre exercice de celle-ci. Cette liberté est souvent envisagée sous la seule perspective de l'employeur: responsabilité personnelle, liberté du commerce, du choix des moyens de production et de la fixation des conditions d'embauche. Ces libertés entrepreneuriales trouvent leurs limites dans une concurrence légitime et équitable. La liberté écono-

mique octroie également aux employés la protection de la Constitution fédérale. Elle leur garantit le libre accès au marché du travail et leur permet d'exercer une activité professionnelle conforme à leurs priorités personnelles. L'employé peut choisir comment il travaille: temps complet ou partiel, activité principale ou annexe, à durée déterminée ou indéterminée. La liberté économique est à la base du marché du travail libéral suisse – avec l'initiative entrepreneuriale de l'employeur et le libre exercice de sa profession pour l'employé comme piliers fondamentaux.

Partenariat social et système tripartite

Instrument efficace du système économique suisse, le partenariat social associe le principe fondamental de la liberté économique à celui d'une économie socialement responsable.

Le partenariat social garantit la paix sociale depuis plus de 100 ans.

Il trouve sa première expression dans la signature de conventions collectives de travail (CCT). Les CCT peuvent aussi bien être conclues au niveau de l'entreprise qu'au niveau de la branche (CO, articles 346-358). Les employeurs et les associations d'employés y

conviennent du contenu, mais aussi des modalités d'établissement et d'achèvement des rapports de travail. De même, ils définissent d'un commun accord et de façon ferme les conditions contractuelles pour les employés. Cela inclut aussi bien les salaires minimums que le temps de travail habituel dans l'entreprise.

La déclaration de force obligatoire des CCT est régie par la Loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LECCT). Les partenaires sociaux peuvent ainsi fixer pour toute une branche des standards minimums unifiés applicables à l'embauche – toujours en tenant compte des spécificités telles que le contexte régional

ou la taille de l'entreprise. Cet instrument permet de rendre obligatoires pour toute une branche les solutions trouvées sur la base du partenariat social avec une décision étatique neutre. Une décision de ce type est liée à certaines conditions, notamment au respect du principe de majorité, en vertu duquel aussi bien la majorité des employés que la majorité des employeurs doivent être réunis sous le toit de la CCT. D'autre part, l'égalité et la légitimité devant la loi doivent être garanties, au même titre qu'une concurrence loyale pour la défense des conditions de travail acquises. Le domaine d'application géographique de la déclaration de force obligatoire peut être défini pour la Suisse dans son ensemble, mais aussi pour un ou plusieurs cantons, un district ou une ville. Le Conseil fédéral a actuellement déclaré 47 CCT de force obligatoire au niveau national et autorisé en plus 28 CCT cantonales au niveau fédéral.

*Ainsi, ce sont environ
70 000 employeurs et
960 000 employés qui sont
soumis au du système CCT.*

Dans un passé récent, le partenariat social a connu une évolution dynamique dans le secteur temporaire. Depuis plus de sept ans, la branche dispose de sa propre CCT déclarée de force obligatoire. En 2018, celle-ci a régi les conditions de travail de plus de 400 000 travailleurs temporaires. Il s'agit de la première CCT étendue – et de la seule à ce jour – à régir les conditions de travail des employés dans le domaine du travail flexible (flexworkers). De plus, les entreprises suisses de location de services appliquent depuis 25 ans les dispositions salariales des autres conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire en Suisse (LSE, art. 20 al. 1). Le secteur temporaire exerce ainsi une double fonction importante dans le paysage suisse des CCT. D'un côté, parce qu'il joue un rôle actif dans la négociation, la signature et le renouvellement de la plus grande CCT déclarée de force obligatoire en Suisse, de l'autre parce qu'il promeut l'adoption des autres CCT de force obligatoire sur la question des salaires et des temps de travail.

Le système du partenariat social en Suisse a été perfectionné avec soin dans le sillage de la mise en œuvre de la libre circulation des personnes. Avec les articles 360a et 360b du CO, introduits en 2004, une multitude de mesures liées au partenariat social et à la politique d'État ont vu le jour et une nouvelle autorité de surveillance a été créée: les commissions tripartites. Ces commissions, formées au niveau fédéral et cantonal, sont constituées de membres délégués des employeurs et des employés, mais aussi de représentants de l'État. La commission a pour mission de superviser le marché du travail. En cas de non-respect abusif et réitéré des conditions salariales et en l'absence de convention collective de travail comportant des dispositions sur les salaires minimums pouvant être déclarées de force obligatoire, la Confédération ou les cantons peuvent, à la demande des commissions tripartites, ratifier un contrat-type de travail (CTT) à durée limitée prévoyant des salaires minimums.

Salaires minimums légaux – une entrave à la liberté économique

Cependant, l'interaction ingénieuse entre le partenariat social et la commission tripartite ne semble plus suffire à certains cantons. Il y a peu, les cantons de Neuchâtel et du Jura ont inscrit dans la loi un salaire minimal et les Tessinois ont également entériné une initiative populaire en ce sens.

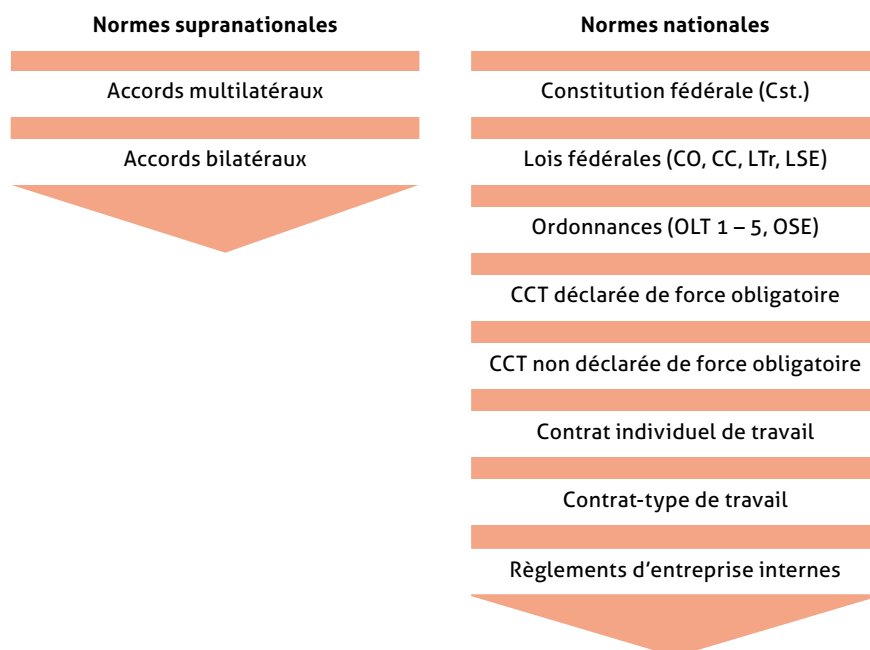
L'idée d'un salaire minimum légal contrevient toutefois au principe du partenariat social et en altère la flexibilité.

La mise en place du salaire minimal dans le canton de Neuchâtel illustre à la perfection cet état de fait. Ainsi, les modalités d'application du salaire minimal à Neuchâtel ne tiennent pas compte des salaires fixés dans les CCT et les remplacent par le salaire minimal fixé par la loi. À l'inverse, dans le Jura, le salaire minimal adopté tient compte des dispositions des CCT en la matière, qu'elles aient été déclarées de force obligatoire ou non. Il en va de même pour les CCT prévoyant un salaire minimal obligatoire. Au Tessin, la mise en œuvre n'est pas encore effective, mais certains principes préalables à l'application pratique ont d'ores et déjà été posés. Comme dans le canton du Jura, le salaire minimal légal ne devrait pas être applicable si un salaire a été fixé dans une convention collective de travail.

Face à ces initiatives cantonales, qui entrent en conflit avec le partenariat social, le conseiller aux États Isidore Baumann a déposé une motion au Parlement fédéral à l'automne 2018 pour renforcer cet outil qui a fait ses preuves. Son objectif était de redonner la primauté aux conventions collectives de travail de force obligatoire par rapport aux mesures économiques des cantons – sans pour autant exclure les salaires minimums cantonaux. Il suffirait d'une modification de la LECCT pour qu'une convention collective de travail de force obligatoire soit prioritaire face au droit cantonal.

Cette motion allait sans aucun doute dans le bon sens. En effet, les initiatives cantonales unilatérales contournent les dispositions des CCT de force obligatoire et dévaluent les décisions du Conseil fédéral. Cela fragilise d'une part l'équilibre des conventions collectives de travail, construit au fil du temps, et risque de compliquer la négociation des CCT en cours ou d'inciter de plus en plus de partenaires sociaux à renoncer aux CCT. À terme, cela pourrait même signifier la fin du partenariat social. D'autre part, ces initiatives ont pour effet de fragmenter la régulation du marché du travail en Suisse.

Fig. 8: Hiérarchie des normes juridiques en droit du travail suisse



Renforcement de la protection contre les licenciements

La juridiction dont relèvent les contrats de travail en Suisse est ancrée pour l'essentiel dans les articles 319 et suivants du Code des obligations (CO), ainsi que dans la loi sur le travail (LTr) et ses ordonnances. Elle est régulièrement citée comme un modèle de régulation équilibré: un modèle certes libéral, mais qui inclut des mesures de protection favorables aux employés. Ainsi, la résiliation des contrats de travail, régie avec flexibilité par les articles 335 ss. CO sur la fin des rapports de travail, est complétée par l'article 336c CO qui protège l'employé d'une résiliation par

l'employeur en temps inopportun en cas de maladie, d'accident, de grossesse ou d'obligation de servir. Une première motion déposée en 2015 dans le but de créer une base légale à la protection des employés de plus de 50 ans a heureusement échoué. Certes, les employés plus âgés ont besoin de plus de temps pour se réorienter sur le marché du travail après un licenciement. Mais un renforcement de la protection contre les licenciements produirait l'effet contraire, en établissant une barrière supplémentaire au retour des seniors sur le marché du travail.

Intentions actuelles quant à la limitation du travail temporaire

Les atteintes au marché du travail ne se limitent toutefois pas aux salaires minimums ni à la protection contre les licenciements. Des tentatives voient également le jour au niveau cantonal pour limiter le travail temporaire comme forme d'activité. Interdictions, quotas, obligation spéciale d'annoncer les postes vacants: toutes ces mesures ne visent qu'à compliquer la tâche des prestataires de services de l'emploi. En prenant ce type de mesures, l'État entrave en effet leur activité et renonce au postulat de la neutralité vis-à-vis des différentes formes de travail. Par rapport à d'autres formes de travail flexible telles que les contrats à durée déterminée, les free-lances, le travail sur appel ou comme sous-traitant, les rapports de travail temporaire sont particulièrement défavorisés – alors même que les travailleurs temporaires bénéficient d'une protection particulière grâce à la CCT Location de services et à la loi sur le service de l'emploi (LSE).

Jusqu'à présent, les tentatives de limiter le travail temporaire à l'échelle du canton ou des communes ont surtout été recensées dans les cantons de Genève et du Tessin – heureusement sans succès. Fin 2018, la chambre constitutionnelle du Tribunal cantonal de Genève a jugé recevable la plainte de swissstaffing et de nombreuses entreprises genevoises de location de services contre la réglementation cantonale de la passation des marchés publics, annulant ainsi les nouvelles dispositions de limitation du travail temporaire par des quotas. Un recours a également été déposé au Tessin, en juillet 2019, contre la

loi cantonale sur la passation des marchés publics. Une procédure similaire contre l'entrée en vigueur de cette révision législative est en cours auprès du Tribunal fédéral. Suivant la tendance cantonale, plusieurs communes genevoises et tessinoises ont tenté d'établir des critères visant à restreindre la prise en charge de marchés publics par des travailleurs temporaires au niveau communal. Là encore, swissstaffing et ses membres ont déposé des recours contre ce type de mesures. Si les communes genevoises ont renoncé entre-temps, plusieurs procédures sont encore en cours au Tessin.

Que ce soit au niveau communal ou cantonal, les mesures politiques de ce type représentent une entrave à la liberté économique des employeurs et des employés et empêchent le bon fonctionnement du marché du travail libéral et du partenariat social en Suisse. Jusqu'à présent, les recours déposés ont permis de déjouer ces projets de régulation. Il serait toutefois souhaitable que le Tribunal fédéral confirme avec fermeté le caractère illicite de ces mesures et de ces restrictions. D'abord pour garantir la liberté économique des employeurs et des employés suisses, ensuite pour envoyer un signal fort aux instigateurs de ces mesures qui s'opposent très clairement au marché du travail libéral.

Quelles perspectives pour demain?

Le marché du travail libéral suisse est menacé – pas seulement par les grandes orientations politiques telles que la libre circulation des personnes, mais aussi par d'innombrables mesures qui semblent de moindre importance. Ce sont justement ces régulations présentées comme mineures – parfois limitées au niveau cantonal – qui présentent un risque sérieux. Prises au cas par cas, certaines mesures peuvent sembler pertinentes, mais leur accumulation entraîne une prolifération réglementaire qui sape progressivement les fondements du marché du travail libéral.

Pour un pays sans ressources naturelles, il est essentiel d'avoir un marché du travail libéral.

Au même titre que l'éducation, les infrastructures ou la stabilité politique, la flexibilité et l'allègement des régulations visant le marché du travail font partie des facteurs d'attractivité essentiels face à la concurrence internationale.

Le marché du travail libéral suisse ne s'exonère pas de ses responsabilités. La Suisse entretient de longue date une culture de partenariat social visant à concilier stabilité, flexibilité et régulation allégée, autrement dit des facteurs de localisation qui, ailleurs, sont en concurrence. Grâce au partenariat social, les employeurs et les employés, d'égal à égal, trouvent des solutions d'entreprise ou de branche, sans porter préjudice à aucun acteur hors de leur partenariat. L'État devrait avoir pour souci d'accompagner ce processus par une législation qui prévoie des garde-fous en cas de besoin, aplanisse les obstacles bureaucratiques et laisse aux partenaires sociaux le plus large espace possible.

Tout changement de stratégie de la part des représentants des travailleurs met à mal ce système établi. Ces derniers recourent désormais à des initiatives devant le peuple et le parlement pour imposer leurs visées par la voie légale, avant, pendant et après la conclusion des négociations, court-circuitant ainsi les employeurs. Avant la conclusion d'une convention, des interventions législatives bien plus extrêmes sont lancées pour peser sur les négociations. Après la conclusion, elles servent d'une part à imposer des revendications non abouties et à vider le compromis obtenu de ses composantes indésirables. D'autre part,

le report légal du statu quo est destiné à mieux préparer le terrain pour les prochaines négociations. Le monde politique et le peuple doivent avoir conscience de ce mécanisme au moment de prendre leurs décisions. À condition de poursuivre sa politique mesurée, la Suisse a de bonnes chances de préserver les piliers de son marché du travail libéral: la flexibilité et le partenariat social.

Quant à savoir si le modèle du partenariat social est viable ou pas, c'est aux employeurs et aux représentants des employés qu'il appartient d'en décider. La révolution numérique et l'automatisation n'ont pas seulement bouleversé les structures économiques; elles ont aussi créé de nouvelles catégories d'employés. La flexibilité, le développement personnel et professionnel permanent ou la possibilité de travailler en s'affranchissant de l'espace et du temps caractérisent ces groupes en forte croissance, qui ont souvent du mal à se retrouver dans le programme des syndicats traditionnels. À tel point qu'il en résulte un nouveau défi pour le système du partenariat social:

Bon nombre d'employés ayant des besoins et des intérêts radicalement différents ne sont pas représentés par les organisations de travailleurs à la table des négociations.

Au contraire, les syndicats tendent de plus en plus à défendre les intérêts des laissés-pour-compte de l'évolution économique et sociale – au risque de voir les compromis sociaux freiner les transformations sociales plutôt que de les façonner. Il s'agira donc, à l'avenir, de chercher ensemble des pistes pour reconstruire un partenariat social plus représentatif des employés.



Sources:

Lampart, Daniel; Bühler, Joël (2019): Temporärarbeit in der Schweiz – Bedeutung, Missbräuche und gewerkschaftliche Forderungen, Dossier Nr. 133, Publikationsreihe des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds, Bern.

www.swisstaffing.ch

swisstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf